

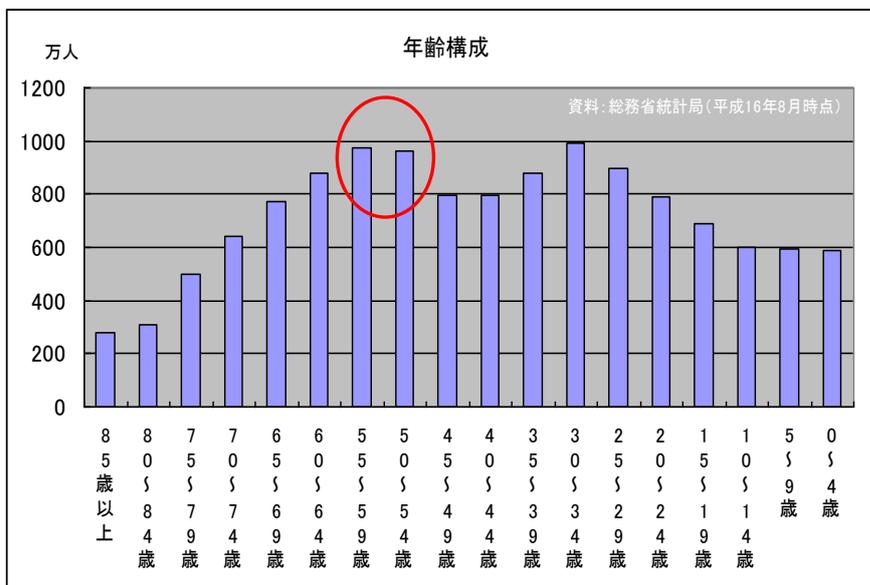
# 21世紀型企业への転換を図る

労働力の確保が企業盛衰の分岐点！

## 2007年問題への取組み

### ■ ——— 2007年問題とは…?!

2007年問題とは、団塊の世代※1、なかでもこの世代でもっとも人口が多い1947年生まれの人達が、2年後に60歳を迎え、定年退職することにより、企業活動に大きなダメージを与えることが予想される問題のこと※2を言います。この問題は、2005年版『ものづくり白書』（経済産業省）でも取り上げられ、全産業の約22%、製造業では約31%の企業が危機感を感じているとのことです。



※1：「団塊の世代」とは、戦後の数年間（1947年から1951年）に生まれた世代のことで、元経済企画庁長官の堺屋太一氏が命名したそうです。

※2：2007年問題とは、(株)CSKの有賀貞一現社長が、情報システムにおけるベテラン社員の引退問題を、「西暦2007年問題」と呼んだのが最初だそうです。

現在、日本企業の約9割が定年制を定め、うち9割の企業が、60歳定年としています。仮に、企業の定年制度が現状のままなら、2007年から2010年にかけて労働市場が大きく変化することになります。団塊世代の定年に、企業はどのように備えるべきなのでしょうか？

# 1. 2007年、3つの問題…

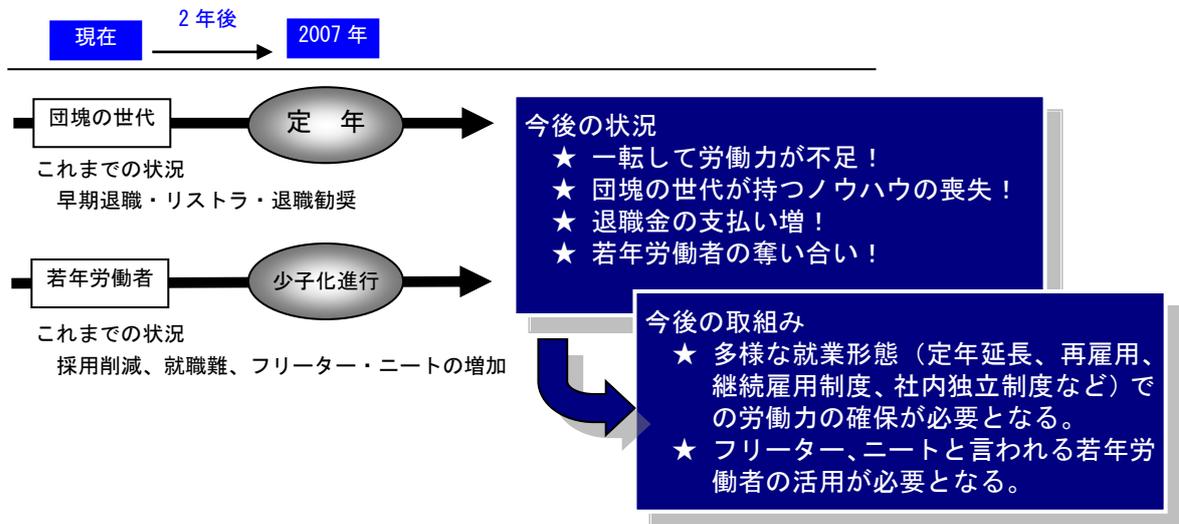
## ■ 労働市場が一変

約300万人といわれるこの世代の労働者が、一定期間の間に労働市場から姿を消すことで、深刻な労働力不足に陥ることが予想されます。現在は、雇用の余剰感が強いかもしれませんが、しかし、少子化も重なり、労働市場は一変することになりそうです。



### 予兆!? 企業の求人活動に変化が…

厚生労働省が発表した3月の毎月勤労統計調査によると、正社員の雇用が3カ月連続で前年同月を上回ったとのこと。また、有効求人倍率については、全体では0.91%（2年前に比べ約0.31%アップ）、55歳以上にいたっては0.55%（2年前に比べ0.35%アップ）と、上昇傾向にあります。これらの動きは、“団塊の世代”の退職によって、本格化する人手不足への対応がはじまっているとの見方ができます。



## ■ ノウハウ・技術継承の問題

2007年、ベテラン社員の大量リタイアは、今日まで培われてきたノウハウや技術の継承を途絶えさせる危険性があります。欧米の企業と比べて、組織内で属人的な働き方をする社員が多い日本の企業では、ノウハウや高い技術を持つベテラン社員が退職すると、その社員と共にノウハウや技術が企業から失われてしまうことがあります。

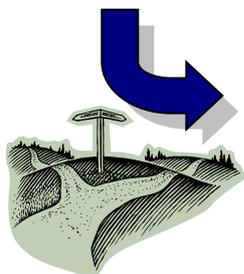


### 予兆!? 情報サービス業界における2007年問題

2007年問題について、情報サービス業界においては、早くから危機感を感じていたようです。なぜなら、団塊の世代の技術者が、半ば手作りで進めてきた情報システムを、次の世代が円滑に継承できるかが不安視されているからだそうです。最近の例では、JR中央線における線路切替工事に伴う大混乱や、みずほ銀行統合初日の大規模なシステムトラブルなどは、2007年問題の兆候とも言われています。

### ■ 企業体力低下の問題

大量の定年退職者が出ることにより、企業が支払う退職金が増加します。このことで、企業は自身の体力が奪われ、設備投資など積極的な戦略がとりづらくなってしまいます。



### 予兆!? 退職金制度を見直す企業が増加

近年、退職金制度の見直しを進める企業が増加しています。終身雇用制や年功序列制の崩壊などの影響もあると思いますが、今後の支払い負担に耐えられなくなっていることが大きな要因となっているようです。

## 2. 国の施策・・・ ～高齢者雇用安定法の改正～

政府は、ここ数年内の「2007年問題」と、その後訪れる「超高齢社会」（2015年に4人に1人が65歳以上）に対応するため、諸制度や社会の仕組みを変えていかざるを得ない状況にあります。（あまり知られていないかもしれませんが・・・）、そこで昨年、「高齢者雇用安定法」の改正が行われたのです。

改正「高齢者雇用安定法」は、企業に対し、来年4月1日までに「定年年齢を65歳に引き上げる」、「定年を廃止する」、あるいは「定年退職者のうち希望者を嘱託等の身分で引き続き雇用する継続雇用制度を導入する」※の、いずれかの対策を採るよう義務づけたものです。



※ ただし、労使協定により、継続雇用制度の対象労働者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を導入したもののみなされます（この場合希望者全員を雇わなくてよい）。労使協定の詳細な内容についてはお問合せください。